الإضراب عن العمل ـ دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي

The Issue of Going on Strike, Exposing the Opinion of Law and Islamic Fiqh (Islamic Jurisprudence) on it

سهيل الأحمد، وعلي أبو مارية

Sohail Al-Ahmed & Ali Abu Mariyya

قسم الحقوق، كلية فلسطين الأهلية الجامعية، بيت لحم، فلسطين

بريد الكتروني: dr.sohail_sh@yahoo.com

تاريخ التسليم: (٢٠١١/١١/٢٧)، تاريخ القبول: (٢٠١٢/٥/٢٨)

ملخـص

تناولت هذه الدراسة الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي، هادفة إلى بيان رأي القانون والفقه الإسلامي فيها، وقد تم الوقوف على ماهيته ومقوماته وموقف القانون والفقه منه؛ فتبين أن الحق في الإضراب حق أصيل ومكفول في المواثيق والعهود الدولية كما هو كذلك في الوثائق الدستورية الفلسطينية، وظهر أيضًا أن قواعد الشريعة الإسلامية ومقاصدها العامة تحث على تحصيل الحقوق وتحقيق العدالة لعموم المكلفين، ومن ذلك إضراب العاملين عن العمل للمطالبة بحقوقهم، ومن خلال الوقوف على هذه المحددات وما يتعلق بذلك؛ أمكن القول بأن الإضراب عن العمل ليس مقصودًا لذاته وإنما لكونه وسيلةً موصلةً إلى حاجات الإنسان، وبالتالي فهو مشروع إذا روعيت شروط القيام به.

Abstract

This study addressed the issue of going on strike, exposing the opinion of law and Islamic Fiqh (Islamic jurisprudence) on it. The focus was on the nature and foundations of strikes and the standpoint of law and Fiqh. It has been revealed that striking is an original right that is guaranteed by international agreements and covenants, as well as by the Palestinian constitutional documents. The study also showed that the Islamic Shari's rules and goals urge that the rights be granted and justice done for all, among which is workers' strikes for the purpose of demanding their rights. Through studying these determinants, it can be

said that strikes are not carried out for their own sake but for their being a means towards the achievement of human needs. Therefore, going on strike is legitimate, providing that the conditions that govern this practice are respected.

مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين وعلى آله وصحبه ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين وبعد؛

فإنه لا يخفى على أحد ما للعمل من أهمية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ولكن في كثير من الأحيان تكون العلاقة بين أرباب العمل والعاملين متذبذبة غير مستقرة وذلك نتيجة مؤثرات اقتصادية في غالبية الأحيان، وبناء على ذلك كان لزامًا على المشرع تنظيم العلاقة بين طرفي الإنتاج في حالات النزاع، فمنح لكلا الطرفين وبشروط وضمن ضوابط وسائل قانونية للدفاع كل عن مصالحه، فأعطى الحق للعاملين بالإضراب للتعبير عن عدم رضاهم عن العلاقة مع أرباب العمل كما منح أيضًا لأرباب العمل الحق بالإغلاق للحفاظ على مصالحهم والدفاع عنها.

ومن هنا سنتناول في هذا البحث الإضراب عن العمل كحق من الحقوق التي كفلتها القوانين للعاملين لما له من أهمية متنامية في مجتمعهم للحفاظ على حقوقهم رغم وجود خصوم وأنصار لهذا الحق، كما وسنتطرق لموقف الفقه الإسلامي منه من خلال أحكامه ومقاصده وتشريعاته، وذلك بدراسة مقارنة بين القوانين الوضعية والفقه الإسلامي.

وتبرز أهمية الموضوع وأسباب اختياره فيما يأتي:

١. حاجة المجتمع الماسة والملحة إليه سواء على مستوى الأفراد والجماعات، أو على مستوى الشعوب والقيادات، وذلك بدراسة مفصلة لجميع جوانبه، وبيان الأحكام المترتبة عليه وبيان حدوده وضوابطه

٢. مساس هذا الموضوع بحياة الناس المعاصرة، وهو ليس بعيدًا عن واقعهم ومشاهدتهم.

٣. أسلوب الإضراب عن العمل يعد أداةً فعالةً ومؤثرةً، وفي نفس الوقت يعد أسلوباً حضارياً سلمياً، وله آثار قوية إذا استُخدم بفاعلية ووعي، ولاسيما أن الطبقة العاملة تعد رقماً صعباً من ناحية الكثرة العددية، والثروة البشرية.

٤. سهولة استخدامه من حيث التنفيذ والتكاليف فهو وجه لفكرة الامتناع عن القيام بالفعل فقط لإظهار الاحتجاج وعدم الرضا.

٥. تسهم هذه الدراسة في بيان عظمة الإسلام، وأنه دين صالح لكل زمان ومكان، وهو قادر على بيان الحلول الملائمة لكل ما تطرحه المجتمعات من مسائل ومشكلات، فليست تنزل في أحد من أهل دين الله نازلة إلا وفي كتاب الله الدليل على سبيل الهدى فيها[١].

٦. قلة تناول هذا الموضوع بدراسة قانونية شرعية مستقلة تعالجه رغم أهميته والحاجة إليه.

٧. كثرة الخلاف في المسألة، وتنازع المختصين في جدواها، وفائدتها. حيث إن غالب الكتابات في هذا الموضوع عبارة عن مقالات قصيرة، أو فتاوى عامة أو جزئية في مؤلفات أو شروحات للقوانين، ولا زال الموضوع يفتقر إلى الدراسات القانونية والشرعية بهذا الخصوص.

٨. القناعة بوجوب خدمة الفقه الإسلامي، وذلك بتناول جزئياته ودراستها دراسة مقارنة متعمقة مع القانون.

وأما منهج البحث فلقد كان كالآتي:

١. تصوير المسألة المراد بحثها تصويراً دقيقاً قبل بيان حكمها، ليتضح المقصود من دراستها.

٢. التركيز على موضوع البحث وتجنب الاستطراد.

٣. العناية بضرب الأمثلة خاصة الواقعية.

٤. العناية بدراسة ما جد من القضايا مما له صلة بالموضوع.

٥. الاعتماد على المنهج الاستقرائي والوصفي التحليلي المقارن.

٦. الرجوع إلى المصادر الأصلية وأمهات الكتب، وخاصة في أخذ الآراء من المذاهب وذلك بأخذ رأي كل مذهب من مصادره المعتمدة مع ذكر أدلتهم من كتبهم، مع المناقشة والترجيح المبني على قوة الدليل وسلامته من المعارضة.

٧. الاهتمام بعزو الآيات القرآنية إلى مواطنها في الكتاب العزيز، وتخريج الأحاديث النبوية الشريفة.

محتوى البحث: وقد جاءت هذه الدراسة، إضافة للمقدمة والخاتمة في مبحثين، وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: ماهية الإضراب عن العمل

المطلب الأول: تعريف الإضراب عن العمل

المطلب الثاني: مقومات الإضراب عن العمل

---

(١) الإمام الشافعي، د.ت، ص٢٠.

المطلب الثالث: صور الإضراب عن العمل من حيث تنفيذه

المبحث الثاني: مدى مشروعية الإضراب عن العمل في القانون الوضعي والفقه الإسلامي

المطلب الأول: مدى مشروعية الإضراب عن العمل في القانون الوضعي

المطلب الثاني: مدى مشروعية الإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي

وأخيراً: فهذا غاية جهد الباحثين، فإن كان ثم توفيق فبفضل الله تعالى، وإن كانت الأخرى فمن عجز وتقصير ونستغفر الله العظيم.

المبحث الأول: ماهية الإضراب عن العمل

يمثل الإضراب عن العمل ظاهرة من الظواهر المعاصرة التي يلجأ إليها الأطراف الضعيفة للمطالبة بالحقوق أو الاحتجاج على فواتها أو التقصير في تحقيقها، فالإضراب عن العمل عنوانه الاعتراض وأداته الامتناع ومقوماته الروح الجماعية التضامنية، يكثر وقوعه والتعامل به بسبب انتشار الظلم وغياب الوازع الديني، والتقصير في تحمل الأمانة، ومخالفة رسالة الاستخلاف التي أوكلها الله عز وجل للإنسان المتمثلة بإعمار الأرض وتنميتها وصيانة مسؤولية الاستخلاف فيها، والإضراب عن العمل يتعلق بماهيته عدة مطالب للوقوف على حدها وبيان ذلك فيما يأتي:

المطلب الأول: تعريف الإضراب عن العمل

الإضراب في اللغة: من الفعل ضرب، وأضربت عن الشيء: كففت وأعرضت، وأضرب عن الأمر: كف وأعرض، يقال: أضربت عن الشيء: كففت وأعرضت، وأضرب عنه: أي أعرض، وأضرب العمال ونحوهم: كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم، والإضراب: مصدر أضرب، وفي العرف: كف عن عمل ما(١).

وأما الإضراب في الاصطلاح فهو: امتناع العمال امتناعًا جماعيًّا عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل(٢). وعرف كذلك بأنه: التوقف عن العمل في مرفق معين، أو في عموم المرافق للاحتجاج أو للمطالبة. وقيل أيضًا: بأنه أن يكف الناس عن أعمالهم ليدلوا بذلك على إنكارهم عملا حكوميًّا(٣).

وأما تعريف الإضراب في قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠م فلم يرد تعريف محدد له، لكن قانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠م الذي كان معمولا به في محافظات الضفة قبل إقرار قانون العمل الفلسطيني قد أورد تعريفًا للإضراب في المادة ٢/٩٠ حيث عرفه

(١) ابن منظور، ٢٠٠٣م، ٤٨٠/٥، وإبراهيم أنيس وآخرون، د.ت، ص٥٥٦-٥٥٧.
(٢) بدوي، د.ت، ص٤١١، الزقرد، ٢٠٠٧م، ص٥٩٤.
(٣) العلوي،١٩٩٧م، ص٣٩، الكيالي، ١٩٩٠م،٢٠٩/١، والأسدي، ١٩٨٧م، ١٦٤/١.

بأنه: "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي"، ويعرفه بعض الفقه بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي، وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل أو ظروفه"[١].

من خلال هذا التعريف الاصطلاحي يمكن التأكيد على النقاط الآتية:

١. لابد من أن يكون هناك سبب للإضراب يتمثل في وجود منازعة عمالية جماعية بين مجموعة من العمال وصاحب عمل أو أكثر، وبذلك يخرج عن مفهوم الإضراب توقف عامل أو مجموعة من العمال عن العمل بسبب منازعة فردية وهذا ما يفهم من نص المادة (٦٠) من قانون العمل الفلسطيني عندما عرفت النزاع العمالي الجماعي بأنه "النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية"[٢].

٢. إن مضمون الإضراب المتمثل بامتناع العمال عن العمل بصورة جماعية فيه معنى التدبير والاتفاق فيما بينهم على هذا الإجراء.

٣. يهدف الإضراب إلى تحقيق حصول العاملين على مطالبهم المشروعة.

٤. أما عن النطاق المهني للإضراب فيتمثل بتحديد نوع المطالب التي يطالب بها العاملون والتي عادة ما تتعلق بشروط وظروف العمل، فهي مطالب مهنية بحتة، وبهذا يختلف الإضراب في هذه الحالة عن مفهوم الإضراب السياسي الذي يقصد به الضغط على السلطات العامة بغية حملها على اتخاذ وجهة نظر سياسية معينة، أو الاحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة أو أجرته دولة أخرى[٣].

المطلب الثاني: مقومات الإضراب عن العمل

إن إظهار الاحتجاج وعدم الرضا للمطالبة بالحقوق وتحقيق العدالة يجب أن يتوفر فيه عدة عناصر مؤثرة لعد الأمر الحاصل من قبيل الإضراب عن العمل وهذه العناصر هي:

١. أن يكون التوقف عن العمل قد صدر عن العمال أو الموظفين بشكل إرادي، وبتصريحهم بالموافقة على الدخول في الإضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونًا، فإذا كان التوقف عن العمل قد وقع لحالة متعلقة بعوامل الإنتاج، كنقص المواد الأولية للإنتاج، أو كان توقف العمال لرفضهم أن يعملوا ساعات إضافية، ونص القانون أو عقد العمل المبرم لا يلزمهم، فإن التوقف في هذه الحالات وما يشبهها لا يعد من قبيل الإضراب.

---

(١) العتوم، ١٩٩٣م، ص ١٩٢.
(٢) منصور، ٢٠١٠م، ص٥٠٦.
(٣) زكي، ١٩٨٣م، ص٨٠٧، أبو شنب،٢٠١٠م، ص ٣٤٥ وما يليها، أبو عمرو، ٢٠٠٩م، ص١٠٣.

٢. لاعتبار التوقف الحاصل من باب الإضراب يجب أن يعبر عنه جميع العمال والموظفين أو أغلبهم، إما بصفة مباشرة، أو عن طريق ممثليهم النقابيين أو المنتخبين من قبلهم، أما المشرع الفلسطيني فقد تطلَّب توقيع ما لا يقل عن (٥١%) من العاملين في المنشأة عند التنبيه وإلا عد الإضراب غير مشروع(١)، وقد يحدث الإضراب الجماعي نتيجة التوقف عن العمل، أو أن يباشر العمال عملهم مع تعطيل الإنتاج، أو أن يبقى الموظفون في أماكن عملهم، دون القيام بالأعمال المطلوبة منهم.

٣. أن يكون التوقف عن العمل قد حصل فعليًا من جميع العمال والموظفين الراغبين بالإضراب، حيث يعد الاستمرار في العمل على غير العادة التزاما بالعمل وليس إضرابا، ويستثنى من هذا العمل من كلف بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة كما تنص عليه القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب. ويكفي في التوقف عن العمل وقوعه في دقائق محددة ولا يشترط فيه مدة زمنية معينة.

٤. أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مقاصد مشروعة، ومن جملة ذلك؛ تغيير الأوضاع السائدة في العمل والتي لا ترضي العمال، كتغيير بنود عقود العمل، أو تغيير ظروف العمل بوجه عام، أو تحسين الأجور وظروف العمل بقصد الحصول على مزيد من الحقوق المهنية أو الاجتماعية أو المالية.

المطلب الثالث: صور الإضراب عن العمل من حيث تنفيذه

إن الناظر في تنفيذ الإضراب وعمل القائمين به يجد أن تنوعًا وتعددًا يحصل في التطبيق، مما يعني عدم انحصاره في شكل معين أو لون معين، ومع هذا يجب ملاحظة أن وجود التنظيم والتقنين لطبيعة هذا الإضراب من المسائل المهمة والمؤثرة في نجاحه واعتباره، حتى لا يتحول إلى جناية، وعصيان لأوامر المستخدم أو صاحب العمل، فينقلب الأمر من المشروع إلى ضده، ولذلك يقوم العمال والموظفون بتنسيق عملهم للتوصل إلى تحقيق المطالب، بشكل جماعي أو فئوي أو قطاعي، وبيان بعض صور الإضراب عن العمل من حيث تنفيذه فيما يأتي:

أولا: الإضراب العادي (التقليدي)

وتتمثل هذه الصورة بتوقف المضربين عن العمل في نفس الوقت، بتركهم مواقع العمل أو أن يمتنعوا عن التوجه إليه بطريقة محكمة منظمة، من حيث الكيفية والمدة، مع الأخذ بعين الاعتبار لوازم نجاح الإضراب وما يحقق أهدافه دون الإضرار بالمصالح المطلوب تحقيقها ودرء المفاسد المخوف وقوعها، كالمصالح التي تراعي الظروف الاقتصادية العامة أو المتعلقة بالقطاعات المضربة، ومتابعة مخزون الإنتاج بالنسبة للطلب، والقدرات المالية للعمل كتاريخ الوفاء بالأجور والتعويضات العائلية، والإجراءات التي تضمن استمرار خدمات الأمن وتشكيل لجان الطوارئ، ومراعية درء المفاسد المتمثلة بمنع قيام عمال القطاع الخاص محل العمال

(١) وعلى ذلك نصت المادة ٣/٦٧ من قانون العمل الفلسطيني حيث جاء فيها: "في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعاً من٥١% من العاملين في المنشأة على الأقل....".

المضربين في القطاع العام، بقصد الحفاظ على مناصبهم من جهة، ولدعم حركة الاحتجاج الحاصلة من جهة أخرى، كل هذا لبلوغ الهدف المقصود من الإضراب والامتناع.

ثانيًا: الإضراب الدائري (الغلق)

يتطلب هذا الإضراب توافقًا واتساقًا وتخطيطًا محكمًا، حيث يتقاسم القائمون به لأدوارهم في إعمال الإضراب، من خلال تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة، وتحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة من جهة أخرى، ويتم هذا الإضراب بصورة فئات متتابعة تمتنع فئة منها عن العمل مدة معينة ومحددة ثم تليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى نشاطها[١]، وبمعنى آخر يقوم عمال قطاع نشاط معين بالامتناع مدة معينة، ثم وبعد استعادة نشاطهم يليهم امتناع عمال قطاع نشاط آخر. ويتميز هذا الإضراب بأنه لا يوقف عمل القطاع بصورة تامة، بل

يقع مع تمكين المؤسسة من القيام بمتطلبات النهوض بها وتشغيلها تمهيدا لتهيئة العمال للانقطاع التام عن عملهم.

ثالثًا: الإضراب القصير والمتكرر[٢]

تظهر صورة هذا الإضراب من خلال التوقف المتعدد والمتكرر مع بقاء العمال في أماكن عملهم، ويتخلل ذلك انقطاعهم بشكل تام عن العمل في بعض الأحيان، يقوم فيه العمال بالامتناع عن الذهاب إلى مراكز عملهم، أو أنهم يتأخرون عنه في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك. ولهذا يحتاج هذا الشكل من الإضراب إلى تنظيم ودراسة مسبقة للأمور المتعلقة بفترات الانقطاع ومدته ومداه وأهدافه.

رابعًا: الإضراب البطــيء

ويطلق على هذا الإضراب عدة تسميات، منها إضراب الإنتاج، أو الإضراب المستتر أو الجزئي، وتتميز هذه الصورة من الإضراب بالتخفيض من وتيرة الإنتاج والتقليل منها، ويستمر فيه العمال بممارسة نشاطهم دون التوقف كلياً عنه، من خلال مخطط مسبق لتخفيض الإنتاج، وفي هذا الإضراب يأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فعاليته، ومن هنا يصعب عد هذا التصرف من قبيل الإضراب لأن العمل قد استمر ولم يتوقف. وحتى لا تنجم عن هذه الصورة من الإضراب أي أضرار، فإنها تكون في شكل اتفاقيات بين الإدارة المستخدمة والعمال تبرم غالبا، لتحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض الإنتاجية لا يمكن تجاوزها، لكن هذه الصورة من الإضراب نادرة الوقوع، وذلك لقلة فعاليتها في تحقيق مطالب العمال.

---

(١) نصرة، ٢٠١٠م، ص٢٨٤.
(٢) الجلاد، ٢٠٠٢م، ص١٠٧.

خامسًا: إضراب (المبالغة في النشاط)

ويقوم عماد هذه الصورة من الإضراب على تصعيد في النشاط من خلال المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون، الأمر الذي يؤثر سلبًا على المتعاملين مع المصالح العمومية، ويؤثر على العلاقة بينهم، مما يجعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته، حيث إن تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يصعب الحصول بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية، ولما ينجم عنه من تأخير في سير المرافق العامة.

سادسًا: إضراب الاندفاع أو الحماس (المفاجئ)

وفيه يضرب العمال ضد قرار صادر عن صاحب العمل يتضمن مثلا فصل عامل من عمله دون وجه حق، حيث يقوم به العمال بصورة مفاجئة ودون أن يشعر به صاحب العمل.

ومن خلال ما سبق نجد أن الإضراب مهما كانت صورته أو الطريقة المتبعة في إجرائه، يبقى مظهرًا من مظاهر المطالبة والاحتجاج بغرض الضغط على صاحب العمل أو المستخدم لتلبية مقاصد مشروعة ومطالب معينة واضحة، سواء تم التوقف عن العمل كليا أم جزئيا، أو أضرب فيه جميع العمال أو فئة منهم، طالت مدته أم قصرت، وهو يبقى آخر وسيلة للعامل لبلوغ المكاسب وتحقيق المصالح.

ولابد من الإشارة إلى أن صور الإضراب عديدة ومتنوعة وغير محصورة، وعليه؛ فإذا حقق المضرب عناصر الإضراب وتوفرت مقاصده لديه فإن له أن يختار الشكل الذي يتلاءم مع طبيعة التأثير في تحقيق مطالبه لدى الجهة المتخذ ضدها هذا الإجراء[١]

المبحث الثاني: مدى مشروعية الإضراب عن العمل في القانون والفقه الإسلامي

نتناول هذا الموضوع في مطلبين هما:

المطلب الأول: مدى مشروعية الإضراب عن العمل في القانون

كان الإضراب ولفترة طويلة من الزمن ينظر إليه باعتباره وسيلة لإشاعة الفوضى والعنف، ولذلك لم تكن العديد من الدول تورد نصوصًا خاصة في دساتيرها تضمن الحق في الإضراب كما لم تسمح به في تشريعاتها العادية الداخلية لا بل كانت قوانين العديد من الدول تجرم الإضراب والتحريض عليه إلا أنه وبعد أن أصبح الإضراب منظورا إليه باعتباره وسيلة هامة ومشروعة للتعبير عن اختلاف المصالح بين العمال وأرباب العمل أصبح هذا الحق أكثر حماية على المستوى القانوني لا بل غدا ينظر إليه على اعتباره حق مكمل للحريات الأساسية يلجأ إليه للدفاع عن المصالح المهنية ومن هنا توصلت غالبية دساتير دول العالم إلى الاعتراف بهذا الحق

---

(١) للمزيد من المعلومات يراجع بحث سامر أحمد، د.ت، ص ٣٨ وما يليها.

والنص عليه باعتباره إحدى الحريات الأساسية في المجتمع ونظمته في قوانينها الداخلية بما يضمن هذا الحق في نطاق الحريات الأساسية.

ولهذا سنتتبع هذا الحق في المواثيق الدولية ومن ثم في الوثاق الدستورية الفلسطينية الحالية والقوانين الداخلية وفقا لما يأتي:

الفرع الأول: الإضراب في بعض المواثيق الدولية والإقليمية

يعد الإضراب حقًا من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان واعترفت بها لارتباطها الوثيق ببعض الحقوق الأخرى خاصة الحق في العمل والذي يعد أحد أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان هذا بالإضافة إلى الصلة الوثيقة ما بين الحق في الإضراب والحق في التنظيم النقابي. لكن وبالرغم من غياب النص الصريح على هذا الحق في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان(١) إلا أنه يستشف مما أكدته المادة ٢٣ من الإعلان المذكور والتي تنص على حقوق عدة ذات صلة بهذا الحق ومنها الحق في اختيار العمل بشروط عادلة ومرضية وبأجر عادل مرض يكفل للعامل ولعائلته حياة لائقة بكرامة الإنسان كما كفل الحق للإنسان في إنشاء النقابات العمالية والانضمام لها حماية لمصالحه(٢).

أما في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية(٣) فقد نص صراحة على كفالة حق العاملين في الإضراب شريطة مراعاة القوانين الداخلية، حيث قضت المادة ١/٨ منه على أنْ "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

أ. حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابات التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

ب. حق النقابات في إنشاء اتحادات خلافية قومية وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

---

(١) اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم ٢١٧/أ/د/٣ المؤرخ في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨.

(٢) (١) لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة. (٢) لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل. (٣) لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية. (٤) لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

(٣) اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠/أ(د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦، تاريخ بدء النفاذ ٣/كانون الثاني يناير ١٩٧٦ وفقاً للمادة ٢٧.

ج. حق النقابات في ممارسة نشاطاتها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

د. حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني...".

أما الفقرة الثالثة من ذات المادة فقد نصت على ما يأتي:"ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة في ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي[١]واتخاذ تدابير تشريعية من شأنها أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية".

كما ورد النص على هذا الحق في أكثر من اتفاقية إقليمية نذكر منها على سبيل المثال:

الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام١٩٦١[٢]، والميثاق العربي لحقوق الإنسان[٣] واتفاقية منظمة العمل العربية لسنة ١٩٧٧م حول الحريات والحقوق النقابية[٤].

فقد نصت المادة السادسة من الاتفاقية المعدلة للميثاق الاجتماعي الأوروبي[٥] الموقعة في عام ١٩٩٦م على ما يلي:

"بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض بشكل جماعي يتعهد الأطراف بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل ـ متى كان ذلك ضروريا ومناسبا ـ آليات التفاوض الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بقصد الوصول إلى لوائح بنود وشروط التوظيف عن طريق الاتفاقية الجماعية بتشجيع إنشاء واستخدام الآليات المناسبة للمصالحة والتحكيم الاختياري من أجل تسوية نزاعات العمال، وأن تعترف بحق العمال

(١) اتفاقية رقم (٨٧) والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم ٩ تموز/ يولية ١٩٤٨ في دورته الحادية والثلاثين المنعقدة بتاريخ بدء النفاذ ٤ تموز يولية ١٩٥٠ طبقاً للمادة ١٥، أنظر مجموعة صكوك دولية، حقوق الإنسان ، المجلد الأول ، الجزء الثاني ، صكوك عالمية ، الأمم المتحدة، نيويورك ١٩٩٣، ص٦٠١-٦١٠.

(2) European social charter , Adopted at Turin on 18 October 1961,(Entry into force 26 February 1965 in accordance with article 35), Human rights. Acompitation of international instruments volume ii, regional instruments, united nations, New York and Geneva 1997 pp.142-162.

(٣) أُقِرّ في قمة جامعة الدول العربية في أيار/مايو ٢٠٠٤ تحت الرقم ق.ق ٢٧٠: د.ع (٢٠٠٤/٥/٢٣-٦) دخل حيّز التنفيذ في آذار/مارس ٢٠٠٨، وصادقت عليه عشر دول عربية، هي: الجزائر، والبحرين، والأردن، وليبيا، وفلسطين، وقطر، والسعودية، وسورية، والإمارات العربية المتحدة، واليمن، نقلاً عن منشورات الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان .

(٤) الاتفاقية رقم ٨ لعام ١٩٧٧ المقرة في الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي المنعقد في الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في آذار/مارس ١٩٧٧ .

(5) European Social Charter (revised).Adopted at Strasburg on 3 May 1996 opt ci, pp.182-212.

وأصحاب العمل في العمل الجماعي في حالات تضارب المصالح – بما في ذلك حق الإضراب – بموجب الالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقًا".

أما الميثاق العربي لحقوق الإنسان فقد جاء في المادة ٣٥ منه ما يأتي:

"٣- تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ".

كما قضت اتفاقية منظمة العمل العربية لسنة ١٩٧٧م حول الحريات والحقوق النقابية في المادة (١١) منها بأن:"للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاذ طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح".

ومن هنا يستشف من خلال العرض المتقدم لنصوص هذه الاتفاقيات أن الإضراب حق أصيل للعامل أقرته هذه المواثيق ويمكن اللجوء إليه كوسيلة من وسائل حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية إن كان الحصول عليها لم يتحقق بالطرق التي تنص عليها قوانين الداخلية وبحيث يعتبر الإضراب الملجأ والملاذ الأخير لضمان هذه المصالح.

كما اشترطت هذه الاتفاقيات لممارسة هذه الحقوق ألا تمس الحريات العامة وبالنظام العام للدولة بالإضافة إلى ممارسة الإضراب وفقًا للتنظيم الذي تقره القوانين الداخلية للدول الأعضاء.

أما عن الموقف الفلسطيني من هذه الاتفاقيات الدولية فنجده في وثيقة إعلان الاستقلال لسنة ١٩٨٨م والتي أكدت على أن دولة فلسطين تلتزم بمبادئ الأمم المتحدة وأهدافها وبالإعلان العالمي لحقوق الإنسان وهو ما يدلل على رغبة منظمة التحرير الالتزام بكافة قواعد حقوق الإنسان ومنها الحق في الإضراب.

الفرع الثاني: الإضراب في الوثائق الدستورية الفلسطينية

أشرنا فيما تقدم إلى أن الدول المتحضرة عدت الإضراب عنصرًا من عناصر الحريات العامة ونصت عليه في دساتيرها مقتفية بذلك أثر المواثيق والمعاهدات الدولية وقد كرس المشرع الفلسطيني هذه الحقوق والحريات العامة في القانون الأساس لسنة ٢٠٠٣م وما طرأ عليه من تعديلات حينما نص في الفقرة الأولى من المادة العاشرة على أن "حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام"(١).

ولذلك جاء هذا النص ليؤكد رغبة المشرع الفلسطيني بالالتزام والاحترام الكامل للمنظومة العالمية لحقوق الإنسان والتي أضحى الإضراب بموجبها حقًا يحظى باهتمام خاص كما أسلفنا.

وانسجامًا مع هذه الرغبة فقد كفل القانون المذكور الإضراب كحق دستوري يؤخذ بعين الاعتبار في كل قانون ينظم العلاقة بين العاملين وأرباب العمل بالرغم من عدم تخصيص نص خاص بهذا الحق إذ ورد النص عليه ضمن المادة المتعلقة بالحق في العمل والتنظيم النقابي وهي المادة (٢٥) حيث ورد في فقرتها الرابعة أن: "الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون".

(١) منشور في الوقائع الفلسطينية (عدد خاص) بتاريخ ٢٠٠٣/٣/١٩، ص٥.

فهذا النص عد الإضراب حقا للعاملين ولكنه ترك أمر تنظيمه للمشرع الذي بيده أن يوسع أو يضيق من هذا الحق، فهذا النص جاء من المرونة التشريعية بحيث ترك أمر تنظيم ممارسة الإضراب للقوانين الناظمة لعلاقات العمل كقانون العمل وقوانين التنظيم النقابي، أو حتى إمكانية إصدار قانون خاص ينظم أحكامه وضوابطه وشروطه وكيفية ممارسته.

أما مشروع الدستور الفلسطيني الذي وضعته لجنة صياغة الدستور والتي أعدت المسودة الأولى منه سنة ٢٠٠٠م[١] فقد كفل هذا الحق حينما نص في المادة (٥٧) الواردة في الباب الثاني منه على أن:" حق العامل في الاحتجاج و الإضراب يمارسه بما لا يتعارض والقانون وينظم بقانون علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر الرعاية والأمن للعمال".

يلاحظ بأن هذا المشروع نص على الحق في الإضراب بنص مستقل عن الحقوق المتعلقة بالعمل وهذا عكس ما هو عليه الحال في القانون الأساس، حيث اعتبر بأن الإضراب إحدى الطرق التي تكفل للعمال العدالة والأمن والاستقرار إن مورس في إطار من القانون الذي ينظم الالتزامات في العلاقة بين العمال وأرباب العمل. نصت على أن:" الحق في العمل وحرية تكوين الجمعيات في نطاق علاقات العمل يحميها القانون".

الفرع الثالث: الإضراب في قانون العمل الفلسطيني رقم٧ لسنة ٢٠٠٠م

لم ينظم المشرع الفلسطيني الحق في الإضراب في قانون خاص لا بل إن هذا الحق لم يرد بشأنه أي نص في مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة ٢٠٠٤م ولا كذلك في المشروع الذي تقدمت به السلطة التنفيذية في سنة ٢٠٠٩م. إلا أن قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠م كان قد عرض لهذا الحق بألفاظ عامة ووضع له بعض الأحكام حينما نص في المادة (٦٦) منه على ما يأتي:" وفقًا لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم".

أما أحكام الإضراب وشروطه فقد ورد النص عليها في المادة (٦٧) من ذات القانون والتي تبين الإجراءات واجبة الإتباع في هذا الشأن حيث نصت على أنه:

١. يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب والإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراءات موضحًا أسباب الإضراب أو الإغلاق.
٢. يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.
٣. في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعاً من ٥١% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.
٤. لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.

(١) تم إعداد المسودة الأولى لمشروع دستور دولة فلسطين في أواخر شهر ديسمبر من عام ٢٠٠٠، وتم نشرها في شهر فبراير ٢٠٠١، والتي جاءت بعد جهد قامت به لجنة إعداد الدستور بالتعاون مع المجتمع المدني وشخصيات أكاديمية وسياسية، وبعد عقد أكثر من مائتي اجتماع وورشة عمل ونقاش.

٥. يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق".

ومن هنا وبعرض هذين النصين نجد أن المشرع الفلسطيني قد شرع الإضراب كحق من حقوق العاملين سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام(1) كما قيد حق الإضراب بمجموعة من الشروط التي لابد من توفرها حال الإعلان عن الإضراب وقبل بيان هذه الشروط لنا على هذين النصين الملاحظات الآتية:

أولاً: إن نص المادة (٦٦) من هذا القانون كانت قد قصرت الحق في الإضراب على العمال، ولفظ العمال يشمل عمال القطاع الخاص وهذا ما يفهم صراحة من نص المادة الأولى من قانون العمل والتي عرفت العامل بأنه "كل شخص طبيعي يؤدي عملا لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه".

أما الموظف العام فقد عرفته المادة الأولى من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (٤) لسنة ١٩٩٨م المعدل بالقانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٥م بأنه "الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيًا كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها.

وبالنظر إلى قانون الخدمة المدنية فإنه وللأسف لم يتضمن أية إشارة تشير إلى الحق في إضراب الموظفين العموميين مما يجعل قصورًا تشريعيًا لابد من تداركه.

ثانيًا: تناقض المادة الثالثة من قانون العمل الفلسطيني والخاصة بسريان هذا القانون من حيث الأشخاص - والتي تستثني الموظفين العموميين من انطباق أحكام هذا القانون عليهم إذ جاء فيها "تسري أحكام هذا القانون على جميع العاملين وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء ١- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم" - مع نص الفقرة الثانية من المادة (٦٧) والمتعلقة بشرط تنبيه العمال لرب العمل قبل خوض الإضراب بمدة محددة حيث جاء فيها: "يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة وهذا يفهم منه بدلالة الإشارة أن الحق في الإضراب العاملين في المرافق العامة.

ثالثًا: بالرغم من خلو قانون الخدمة المدنية ومشروع قانون التنظيم النقابي من الإشارة إلى حق الموظفين العموميين في ممارسة الإضراب إلا أن إضراب موظفي القطاع العام يجد سنده في المادة العاشرة - سالفة الذكر- من القانون الأساس والتي تميز ما بين الموظفين في القطاع

---

(١) وبالرغم من أن المشرع الفلسطيني كان قد استبعد موظفي القطاع العام من انطباق قانون العمل عليهم كما ورد في نص المادة (١/٣) حيث جاء فيها "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل فس فلسطين باستثناء ١- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم .."ولكن بالعودة إلى المادة العاشرة من القانون الأساسي الفلسطيني نجد بأنها قضت باحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وكذلك المادة ٢٠ من ذات القانون التي أوضحت في فقرتها الثالثة بأن" الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون" فهي لم تميز ما بين عمال القطاع العام وبين عمال القطاع الخاص.

العام والعاملين في القطاع الخاص حينما نصت على كفالة الحق في الإضراب كما يجد أحكامه في المادة (٦٧) من قانون العمل الفلسطيني بالرغم من التناقض الواضح الذي أشرنا إليه في الملاحظة السابقة.

شروط ممارسة الحق في الإضراب

حتى يمارس هذا الحق بشكله القانوني وضع له المشرع الفلسطيني مجموعة من الشروط التي لا بد من توفرها حال خوضه، وهذه الشروط تستشف من نص المادة (٦٧) من قانون العمل وهي:

أولا: توجيه إشعار من العاملين إلى رب العمل وإلى الوزارة قبل الخوض في الإضراب

فقد ألزم المشرع الطرف المعني بالإضراب إلى الطرف الآخر يشعره فيه نيته في الإضراب على أن يتوفر في الإشعار الشروط الآتية:

١. أن يوجه التنبيه إلى الطرف المعني (رب العمل والوزارة) قبل أسبوعين من البدء في الإضراب، وقبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.

٢. أن يكون هذا التنبيه مكتوبًا.

٣. أن يشمل هذا التنبيه على مطالب العاملين والأسباب التي من أجلها اتخذ هذا الإضراب.

٤. أن يكون هذا التنبيه موقعًا من ٥١% من عدد العاملين في المنشأة، وهذا الشرط توخى فيه المشرع أن يكون الإضراب صادرًا عن أغلبية العاملين في المنشأة بإرادة حرة ودون إكراه أو ضغط أو انفعال، أما أقلية العاملين والتي لا ترغب في خوض الإضراب فلها الحق في الاستمرار بالعمل ولا يجوز للأكثرية إكراه الأقلية على التوقف عن العمل، ويترتب على عدم مراعاة هذه الشروط بطلان التنبيه وبالتالي عدم مشروعية الإضراب، ما لم يكن التنبيه قد صدر عن جسم نقابي منتخب وممثل للعاملين[١].

أما عن الأهداف التي من أجلها اشترط المشرع هذا الإجراء فتتمثل بالآتي:

١. تدارك الإضرابات المفاجئة.

٢. تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية[٢] تأخذ بعين الاعتبار مطالب العاملين خلال تلك الفترة.

---

(١) وذلك برغم عدم إفصاح النص عن ذلك صراحةً إلا أن الدارج في أنظمة تنظيم الإضراب تنص على ذلك صراحةً كما ورد في المادة الرابعة من نضام شروط وإجراءات الإضراب والغلق الأردني، وراجع: المصاروة، د.ت، ص٣٢٦، أما المشرع المصري فقد اشترط في المادة ١٩٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أن يمارس هذا الحق من خلال منظمات نقابية، للمزيد يراجع: نايل، ٢٠٠٨م، ص٦٣٠.

(٢) دسوقي، ٢٠٠٨م، ص٨٦.

٣. اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على أمن وسلامة المنشأة، والذي كان من واجب المشرع الفلسطيني النص عليه صراحة كأحد شروط ممارسة الحق في الإضراب.

ثانيًا: وقف الإضراب عند النظر في النزاع العمالي الجماعي

إذا تم التنبيه بالشروط السابق بيانها ولم تفض المفاوضة داخل المؤسسة عن تسوية لهذا النزاع وأحيل بناء على طلب أحد الطرفين إلى جهة الاختصاص كمندوب التوفيق مثلاً وفقاً لما جاء في نص المادة (٦١) من قانون العمل، وكان العاملون قد دخلوا في إضرابهم عن العمل فعليهم في هذه الحالة تعليق الإضراب إلى حين البت في هذا النزاع[١].

ثالثًا: وقف الإضراب حال عرض النزاع على جهة الاختصاص[٢]

فإذا عرض النزاع العمالي الجماعي على جهة الاختصاص والمتمثلة في لجنة التوفيق و جهة التحكيم أو جهة القضاء المختصة بنظر هذا النزاع وفقاً لما ورد في نص المادة (٦٢) من قانون العمل فلا بد أيضًا من وقف الإضراب، وهذا الحكم يبرره أن على العمال انتظار نتيجة جهود هذه الجهات والتي قد تسفر عن تسوية أو حكم قضائي ملزم للطرفين[٣].

رابعًا: عدم جواز الإضراب خلال مدة سريان عقد العمل الجماعي لأسباب مشمولة في هذا العقد

فإذا توصل أطراف النزاع الجماعي إلى تسوية لهذا النزاع وكانت محددة بمدة معينة[٤] فلا يجوز للعمال أن يضربوا مطالبين بإلغائها أو بتعديل شروطها خلال فترة سريانها إلا إذا كان هذا الحق أحد بنود هذه التسوية على اعتبار أن هذه التسوية هي عقد جماعي ملزم لأطرافه خلال مدته، فإن أضربوا على هذا الوجه كان إضرابهم غير مشروع لأنه لا يجوز – بحسب القواعد العامة – إلغاء العقد أو تعديله بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه، أما إن تعلق الإضراب بنزاع حول عدم تطبيق الطرف الآخر لهذه التسوية أو لسوء في تطبيقها أو لاختلاف حول تفسير نص غامض فيها كان الإضراب صحيحًا ما لم يكن الخلاف حول تفسير قرار صادر عن المحكمة المختصة بخصوص النزاع العمالي إذ في هذه الحالة الأخيرة تكون المحكمة هي المختصة بالتفسير لأنها هي التي أصدرت هذا القرار وليس أطراف النزاع.

---

(١) وهو ما نصت عليه المادة ٤/٦٧ من قانون العمل،حيث جاء فيها "لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي"

(٢) وهو ما جاء في المادة ٥/٧٧ حيث نصت على"يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الغلق" وراجع نصرة ، ٢٠١٠م، ص٢٨٦.

(٣) أبو شنب، ٢٠١٠م، ص ٣٤٧.

(٤) (يذكر بأن مدة اتفاق العمل الجماعي وفقًا لنص المادة (٥٦) من قانون العمل هي ثلاث سنوات وتجري المفاوضة الجماعية بناء على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق ساريًا إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد على أنه يجوز أن يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك).

المطلب الثاني: موقف الفقه الإسلامي من الإضراب عن العمل

يعد الإضراب عن العمل من القضايا المستجدة، والتي لو نظر المتأمل فيما جاء في كتب الفقهاء القدامى عموما[١] فإنه لا يكاد يجد نصا لهم بشأنها، إلا أن مفهومه المتمثل بترك العمل مؤقتا للتعبير عن الاحتجاج على أمر من الأمور، والذي يلجأ إليه لأجل حل الخلاف الحاصل بين طرفين[٢]، ليس محرمًا من حيث الأصل على اعتبار أن الأصل في الأشياء الإباحة ما لم يأت دليل بغير ذلك، وما لم يكن منطويا على شيء محرم.

إلا أن مسألة الاحتجاج هذه والمتمثلة بالإضراب عن العمل قد تكون محرمة أو غير مشروعة وذلك في حال المخالفة لشرط من شروط العقد المتفق عليها بين العامل ورب العمل، عملا بقول الرسول ﷺ: "المسلمون على شروطهم إلا شرطا حرم حلالا أو أحل حراما"[٣]، ويحظر الإضراب كذلك إذا نتج عنه تعريض أرواح الناس أو مصالحهم الأساسية للخطر بناء على قول الرسول ﷺ: "لا ضرر ولا ضرار"[٤]، وعلى اعتبار أن تحصيل الحقوق بالإضراب يدخل في مسألة الحاجيات، وأن أرواح الناس ومصالحهم الأساسية من باب الضروريات الخمس التي يختل نظام حياتهم بتفويتها كما هو معلوم في مقاصد الشريعة الإسلامية.

وأما إذا ترتب على الاحتجاج بالإضراب إضرار نسبي بمصالحهم أو تعطيل يسير لسير المرافق العامة لهم؛ فإن اللجوء للإضراب عند ذلك يعد مشروعًا شريطة أن يستند إلى سبب مشروع كرفع ظلم واقع أو متوقع عن المضرب (العامل أو الموظف)، على اعتبار أن من حق هذا الأخير أن يدفع الظلم على نفسه أو أن يطالب برفعه عنه، لقول الله سبحانه وتعالى: "لاَ يُحِبُ اللهُ الْجَهْرَ بِالْسُوءِ مِنَ الْقَولِ إِلاَ مَنْ ظُلِمَ وَكَانَ اللهُ سَمِيعاً عَلِيْماً"[٥]، وقال جل شأنه: "وَلَمَنِ انتَصَرَ بَعْدَ ظُلْمِهِ فَأُولَئِكَ مَا عَلَيْهِمْ مِنْ سَبِيْلٍ"[٦].

---

(١) وأما في كلام المعاصرين؛ فلقد جاءت عنهم عدة فتاوى بشأن الإضراب عن العمل والمتمثل بامتناع الموظفين والمدرسين عن الذهاب إلى عملهم احتجاجا على مسؤوليهم، بهدف تحسين أوضاعهم ونحو ذلك، وقد انقسمت كلمتهم بين مجيز ومعارض، فأجازه مركز الفتوى في موقع الشبكة الإسلامية بإشراف الدكتور عبد الله الفقيه، وعدة فتاوى جاءت في موقع إسلام أون لاين، ومنعه الدكتور عبد الكريم زيدان والشيخ ابن عثيمين، ابن باز وغيرهم.. انظر: ١٤٢٦هـ، موقع الشبكة الإسلامية www.islamweb.net، إضراب المدرسين عن العمل حتى تتحقق مطالبهم، و١٤٢٥ه، الإضراب لزيادة الأجور رؤية شرعية، www.islamweb.net ، و٢٠٠٠م، حكم الإضراب عن العمل، موقع إسلام أون لاين www.islamonline.net، زيدان، ١٩٨٦م، ص١٢٦، د.ت، فتاوى في حكم الإضراب عن العمل، www.akssa.org.

(٢) الكيالي، ١٩٩٠م، ٢٠٩/١.

(٣) الترمذي، السنن، كتاب الأحكام، باب ما ذكر عن رسول الله ﷺ في الصلح بين الناس، ح برقم ١٣٥٢، ص٢٣٧، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، د.ت، د.ط.

(٤) الحاكم النيسابوري، محمد بن عبد الله أبو عبد الله، المستدرك على الصحيحين، كتاب البيوع، ح برقم ٢٣٤٥، دار المعرفة، بيروت، ١٩٩٨م. ٦٦/٢، ابن ماجه، السنن، كتاب الأحكام، باب من بني في حقه ما يضر غيره، ح برقم ٢٣٤١، ص ٢٥٢. بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، د.ت، د.ط.

(٥) النساء: ١٤٨

(٦) الشورى: ٤١.

والإضراب عن العمل تتصل به عدة مقدمات ترتبط بماهيته وتأصيل حكمه، ومن دقق نظره فيها وقارن ذلك مع متعلقات الإضراب وجد أن قواعد الشريعة ومقاصدها العامة تحث على تحصيل الحقوق وتحقيق العدالة لعموم المكلفين، وبيان هذه المقدمات ذات العلاقة مع الإضراب وحكمه وحكمته فيما يأتي:

الفرع الأول: علاقة الإضراب عن العمل باعتبار المصلحة ودرء المفسدة

تظهر العلاقة بين الإضراب عن العمل وقاعدة: اعتبار المصلحة ودرء المفسدة(١)، في أن الإضراب عن العمل، ضربٌ من ضروب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وأنه يحقق بعض مقاصده، من الوصول إلى حقوق الأطراف الضعيفة ونصرتهم، وأنه وسيلة من وسائل الضغط على أرباب العمل يمكن أن تدفعهم إلى التراجع عن ظلمهم، أو على الأقل تخفف من هذا الظلم، وهي بذلك تحقق مصلحة كبرى يجب أن تراعى وتعتبر. وتحقيق الإضراب عن العمل لما سبق من المصالح المعتبرة، هو أمر أغلبي، قد يتخلف في بعض الأحيان تبعاً لظروف الزمان والمكان ولذلك ينبغي لنا عند النظر في موضوع الإضراب عن العمل كأداة من أدوات التعبير عن الرأي والضغط، أن نستصحب فقه الموازنة بين المصالح والمفاسد، على ما سبق تقريره، إذ قد يترتب على الإضراب عن العمل تفويت مصلحة أكبر من المصلحة التي يراد تحقيقها، أو ارتكاب مفسدة أكبر من المفسدة التي يراد دفعها وهذا خلاف مقصود الشارع: من جلب المصالح وتكميلها ودرء المفاسد وتقليلها. ولو سلمنا بوجود 'مفاسد جزئية' عند ارتكاب هذه الوسيلة، فإن هذه المفاسد قد تحتمل في مقابلة دفع مفاسد أعظم منها عملاً بالقاعدة: 'جواز ارتكاب أخف المفسدتين لدفع أعلاهما'(٢)، وهذا عند تعارض المفاسد. وأما في حال وجود مفاسد جزئية في مقابلة المصالح العامة الغالبة، فإنه العمل في مثل هذه الحالة: احتمال تلك المفاسد المرجوحة لتحصيل المصالح الراجحة، وبهذا جاء نظام الشريعة، فشريعة الله قائمة على مراعاة مصالح العباد(٣)، بمعنى: أنها تقضي بتقديم الأهم من المصالح على ما هو دونه، كما تقضي أيضًا بالتزام المفسدة الدنيا لاتقاء المفسدة الكبرى، وذلك حين تتعارض المصالح والمفاسد، أو مفسدتان في شيء واحد(٤).

---

(١) إشارة إلى قاعدة: "درء المفاسد أولى من جلب المصالح"، الزرقا، ١٩٩٨م، ص٢٠٥.

(٢) الزرقا، ١٩٩٨م، ص٢٠١.

(٣) الشاطبي، د.ت، ٣٦٠/٢ وما بعدها.

(٤) هذا هو المراد بمراعاة المصالح وهو المراد أيضًا من قاعدة:'درء المفاسد مقدم على جلب المصالح' إذ المعنى: أن درء المفسدة مقدم على جلب المصلحة المساوية، أو التي هي دون المفسدة وهو ما يعبر عنه الأصوليون بعنوان: 'انخرام المناسبة بالمفسدة المساوية أو الراجحة'، الشاطبي، د.ت، ٣٦٠/٢ وما بعدها.

الفرع الثاني: قاعدة الوسائل لها أحكام المقاصد وعلاقتها بالإضراب عن العمل

تعرف الوسيلة: بأنها التوصل إلى الشيء برغبةٍ وهي أخص من الوصيلة، لتضمنها لمعنى الرغبة[١]. فالوسائل: هي الأفعال التي يوصل بها إلى تحقيق المقاصد[٢]. والمراد بالمقاصد هنا: المصالح والمفاسد.

والمقاصد: هي المعاني والحكم ونحوها التي راعاها الشارع في التشريع عموماً وخصوصاً، من أجل تحقيق مصالح العباد[٣].

و"لَمَّا كَانَتِ الْمَقَاصِدُ لا يُتَوَصَّلُ إلَيْهَا إلاَّ بِأَسْبَابٍ وَطُرُقٍ تُفْضِي إلَيْهَا كَانَتْ طُرُقُهَا وَأَسْبَابُهَا تَابِعَةً لَهَا مُعْتَبَرَةً بِهَا, فَوَسَائِلُ الْمُحَرَّمَاتِ وَالْمَعَاصِي فِي كَرَاهَتِهَا وَالْمَنْعِ مِنْهَا بِحَسَبِ إفْضَائِهَا إلَى غَايَاتِهَا وَارْتِبَاطَاتِهَا بِهَا, وَوَسَائِلُ الطَّاعَاتِ وَالْقُرُبَاتِ فِي مَحَبَّتِهَا وَالإِذْنِ فِيهَا بِحَسَبِ إفْضَائِهَا إلَى غَايَتِهَا"[٤].

وإن الناظر في طبيعة القيام بالإضراب عن العمل ليظهر له أنه ليس مقصودًا لذاته وإنما لكونه وسيلةً موصلا إلى ما يحتاجه الإنسان من أعيان ومنافع، وبالتالي فهو من باب الوسائل.

قال ابن قدامة في بيان الحكمة من مشروعية البيع: "لأن حاجة الإنسان تتعلق بما في يد صاحبه، وصاحبه لا يبذله بغير عوض، ففي شرع البيع وتجويزه شرع طريقٍ إلى وصول كل من المتعاقدين إلى غرضه ودفع حاجته"[٥].

الفرع الثالث: أقسام الوسائل وعلاقتها بالإضراب عن العمل

ذكر الإمام ابن القيم رحمه الله أن الوسائل تنقسم بالنظر إلى ما تفضي إليه من مصلحة أو مفسدة، إلى أربعة أقسام[٦]:

القسم الأول: وسيلة موضوعة للإفضاء إلى المفسدة، كشرب المسكر المفضي إلى مفسدة السكر، وهذا القسم جاءت الشريعة بمنعه.

القسم الثاني: وسيلة موضوعة للمباح، قُصِد بها التوصل إلى المفسدة، كمن يعقد النكاح قاصداً به التحليل.

القسم الثالث: وسيلة موضوعة للمباح، لم يقصد بها التوصل إلى المفسدة لكنها مفضية إليها غالباً، ومفسدتها أرجح من مصلحتها، كمن يسب آلهة المشركين بين ظهرانيهم.

(١) ابن منظور، ٢٠٠٣م، (٣٠١/١٥)، الأصفهاني، ١٩٩٩م، ص٥٣٨، الفيومي، د.ت،٩١٠/٢-٩١١.
(٢) ابن تيمية، د.ت، (١٣٩/٣)؛ ابن القيم، د.ت، ٣٥/٣.
(٣) الريسوني، ١٩٩٥م، ص ١٩.
(٤) ابن القيم، د.ت، ١٤٨/٢.
(٥) ابن قدامة المقدسي، ١٤٠٥هـ، (٧/٦) بتصرف يسير.
(٦) ابن القيم، د.ت، (١١٠/٣ – ١٢٦).

والقسمان الثاني والثالث محرمان أيضاً، من أوجه كثيرة أوصلها الإمام ابن القيم إلى تسعة وتسعين وجهاً.

القسم الرابع: وسيلة موضوعة للمباح، وقد تفضي إلى المفسدة، ومصلحتها أرجح من مفسدتها، كالنظر إلى المخطوبة وكلمة الحق عند سلطان جائر. وهذا القسم مباح أو مستحب أو واجب بحسب درجته في المصلحة.

وباستصحابنا لما سبق تقريره من أن الإضراب عن العمل من باب الوسائل؛ فإن القيام بالإضراب عن العمل لا يخرج عن الأقسام الأربعة الآنفة الذكر وبيان ذلك فيما يأتي:

أولاً: إذا كان المضرب عن العمل يحصل بمقتضى إضرابه على أمر محرم، فهذا الإضراب باطل ولا إشكال في تحريمه، وهو يندرج تحت القسم الأول من أقسام الوسائل وهو ما عبّر عنه ابن القيم بقوله: "وسيلة موضوعة للإفضاء إلى المفسدة"(١).

ثانياً: إذا كان المضرب عن العمل يحصل بمقتضى إضرابه على مباح، وقصده في ذلك: الإضرار برب العمل من خلال عدم الالتزام بمقتضى العقد المبرم؛ فلا شك في تحريم هذا الضرب من ضروب الإضراب عن العمل، لما يترتب عليه من الإضرار بالناس ومخالفة مقصد التشريع الإسلامي من منع استقرار المعاملات بينهم. وهذه الصورة من صور التعامل تندرج تحت القسم الثاني من أقسام الوسائل، وهو ما عبر عنه ابن القيم بقوله: "وسيلة موضوعة للمباح قُصِد التوصل بها إلى المفسدة"(٢).

ثالثاً: إذا كان المضرب عن العمل يحصل بمقتضى إضرابه على مباح، وقصده في ذلك نفع نفسه، إلا أن أرباب العمل يجنون من وراء هذه التصرفات منافع يسخرون جزءاً منها في إلحاق الضرر بالعمال، عن طريق إضعافهم وأكل حقوقهم، فهذا الضرب من ضروب الإضراب عن العمل، وإن كان مباحاً في أصله، إلا أنه يفضي إلى ما تقدم ذكره من المفاسد، فالذي يظهر أن الإضراب عن العمل والحالة هذه، غير مشروع من حيث الحكم العام – أما في الوقائع الخاصة، فقد يتغير فيها الحكم التكليفي تبعاً لتغير الملابسات والأحوال. **والذي يظهر أن هذا الضرب من ضروب الإضراب عن العمل** الذي سبق بيانه، يندرج تحت القسم الثالث من أقسام الوسائل وهو ما عبر عنه ابن القيم بقوله: "وسيلة موضوعة للمباح لم يقصد بها التوصل إلى المفسدة لكنها مفضية إليها غالباً"(٣).

رابعاً: إذا كان المضرب عن العمل يحصل بمقتضى إضرابه على مباح، فهذا لا شك في إباحته من حيث الأصل، وقد يكون مستحباً أو واجباً بحسب ما يفضي إليه من المصلحة.

---

(١) المرجع السابق، (١٠٩/٣).
(٢) المرجع السابق، (١٠٩/٣).
(٣) المرجع السابق، (١٠٩/٣).

وهذا الضرب من ضروب الإضراب عن العمل يندرج تحت القسم الرابع من أقسام الوسائل، والذي عبّر عنه ابن القيم بقوله: "وسيلة موضوعة للمباح، وقد يفضي إلى المفسدة ومصلحتها أرجح من مفسدتها"[١]، "فالشريعة جاءت بإباحة هذا القسم أو استحبابه أو إيجابه بحسب درجاته من المصلحة"[٢].

وإذا كانت الصورة الأولى من صور الإضراب عن العمل المفضي إلى المفسدة لا إشكال في تحريمها فإن صورتي الإضراب عن العمل المندرجة تحت القسم الثاني والثالث من أقسام الوسائل، ممنوعة من حيث الحكم العام لما تفضي إليه من مفاسد.

وإذا تمهد ذلك فإن الإضراب عن العمل، واجب من حيث الحكم العام؛ لأن النهي عن الشيء يستلزم الأمر بضده، إذا كان له ضد واحد اتفاقاً، كما هو مقرر في علم الأصول[٣].

الفرع الرابع: في النظرة المقاصدية

إن المحافظة على المال مقصد من مقاصد الشرع، لأن الأموال محترمة ومطلوبة الحفظ والصون، وقد جاء التشريع الإسلامي بتحقيق حاجات الناس كما حرص على تحصيل ضرورياتهم، بحيث إذا دار الأمر بين تحقيق حاجات الناس بإبرام العقود مع أرباب العمل، وحفظ حقوق العمال المضربين المالية بمطالبتهم بها بالإضراب كان حفظ المال أولى[٤]. وتدل مشروعية الإضراب عن العمل على تراخي مصلحة حاجيات الناس عن مصلحة حفظ المال[٥]، لذا فقد شرع تأخير حاجات الناس لمنع التضحية بالأموال مطلوبة الحفظ والصون شرعًا.

ويتمثل هذا من خلال اعتبار الإسلام المال ضرورة من ضروريات الحياة الإنسانية، وتشريعه ما يشجع على اكتسابه وتحصيله، وما يكفل تنميته، ومن ذلك: رفع منزلة العمل والإعلاء من قدر العمال، قال رسول الله ﷺ: «ما أكل أحد طعاما قط خيرا من عمل يده وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده»[٦]، وقرر كرامتهم وأوجب الوفاء بحقوقهم المادية والمعنوية، يقول ﷺ: « أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه»[٧] ويقول ﷺ فيما يرويه عن ربه: "ثلاثة أنا

---

(١) المرجع السابق، (١٠٩/٣).
(٢) المرجع السابق، (١١٠/٣).
(٣) قال الزركشي: "أما النهي عن الشيء فأمر بضده إن كان له ضد واحد بالاتفاق كالنهي عن الحركة يكون أمراً بالسكون". د.ت، (٤٢١/٢).
(٤) الشاطبي، د.ت، ٣٩/٢.
(٥) البوطي، ٢٠٠٠م، ص ٢٢٤، العالم، ١٩٩٤م، ص١٨٩-١٩٠.
(٦) البخاري، صحيح البخاري، كتاب البيوع، باب: كسب الرجل وعمله بيده، الحديث رقم ٢٠٧٢، بيت الأفكار الدولية، عمان،الأردن، د.ت، د.ط.
(٧) العسقلاني، أحمد بن علي محمد، التلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير، كتاب الإجارة، الحديث رقم ١٣١٤، مؤسسة قرطبة، ط١، ١٤١٦هـ/١٩٩٥م، الجزء الثالث، ص: ١٣٢.

خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرًا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرًا فاستوفى منه ولم يعطه أجره"[١].

وقرر الإسلام أيضا أن أجر العمال يجب أن يفي بحاجياتهم بتحديد الحد الأدنى للأجور. قال ﷺ: «من ولي لنا عملا وليس له منزل فليتخذ منزلا، أو ليست له زوجة فليتخذ زوجة، أو ليس له مركب فليتخذ مركبا»[٢]. فإذا لم يف الأجر بحاجات العمال وضروراتهم ففي الحديث إشارة إلى مخالفة رب العمل لتحقيق هذه الضروريات، ومن هنا يشرع الإضراب عن العمل لمحافظته على مقصد حفظ المال الذي يقدم على مقصد تحصيل حاجيات التجار المتمثل بإبرام العقود معهم والتزام العامل بمقتضى العقد المبرم، وهذا إعمالا لمبدأ ترتيب مقاصد الشريعة في سلم فقه الأولويات من خلال تقديم الضروري على الحاجي عند التعارض.

الفرع الخامس: الإضراب عن العمل ومسألة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

ولقد جاءت مشروعية الإضراب عن العمل لتحقيق جملة مقاصد، من بينها الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، فالإضراب صورة من إنكار المنكر مع مراعاة ضوابط النهي عنه، وهو أبسط صورة للإنكار، وهو شكل حديث للتعبير السلبي دون استخدام اليد أو القوة في الإنكار، وبالتالي تتوفر فيه من حيث الظاهر شروط الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وتغيير المنكر واجب بحسب ما يتيسر من الوسائل المشروعة التي أمر الله تعالى في كتابه العزيز بها فقال: "كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنْ الْمُنكَر"[٣]، وجاءت الأحاديث الشريفة بوضع أصولها، يقول النبي ﷺ: [مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ وَذَلِكَ أَضْعَفُ الإِيمَانِ][٤]. وعنه ﷺ قال: "والذي نفسي بيده لتأمرنّ بالمعروف ولتنهونّ عن المنكر أو ليوشكن الله عز وجل أن يبعث عليكم عذابا من عنده ثم تدعونه فلا يستجاب لكم"[٥]. ومعنى أوشك أسرع.

فإذا كان الإضراب وسيلة مؤدية إلى إنكار المنكر بطريق القول، أو بالفعل، ولا مفاسد راجحة في مقابل ذلك؛ فلا مانع شرعًا من استعمال هذه الوسيلة، بل إن هذه الوسيلة تأخذ أحكام المقاصد كما سبق من حيث كونه مستحبًا، أو واجبًا أحيانًا، مادام أنه يحقق مقصود الشرع بلا مفاسد راجحة.

---

(١) البخاري، صحيح البخاري، كتاب البيوع، باب: إثم من باع حرًا، الحديث رقم ٢١١٤.

(٢) سنن أبي داود، كتاب الخراج والإمارة والفيء، باب في أرزاق العمال، الحديث رقم 2945، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، د.ت، د.ط. والبيهقي، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى، سنن البيهقي الكبرى، (٣٥٥/٦) كتاب قسم الفيء والغنيمة، باب ما يكون للوالي الأعظم ووالي الأقليم من مال الله، مكتبة دار الباز، مكة المكرمة، ١٩٩٤م، تحقيق محمد عبد القادر عطا.

(٣) آل عمران: ١١٠

(٤) مسلم، صحيح مسلم، كتاب الإيمان، باب بيان كون النهي عن المنكر من الإيمان، ح برقم ٧٣. بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، د.ت، د.ط.

(٥) الترمذي، محمد بن عيسي بن سورة، سنن الترمذي، حديث٢٢٥٩، ج٣، ص٣١٧، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن ، د.ت ، د.ط.

الفرع السادس: الإضراب عن العمل وعلاقته بالزجر بالهجر

إن الأصل في الهجر بين المسلمين الحظر لا الإباحة، ولذلك حرّم الإسلام البغضاء والحسد والتدابر، وحض على التوادّ والتعاطف والتراحم. قال رسول الله ﷺ: «لا تباغضوا، ولا تحاسدوا، ولا تدابروا، وكونوا عباد الله إخواناً، ولا يحل لمسلم أن يهجر أخاه فوق ثلاث ليال»[١]. ولكن الإسلام قد شرع حالات متعددة للهجر بقصد تحقيق المصالح ودرء المفاسد من خلال عدة مسائل منها:

١. **العلاقة بين المسلمين حال التنازع**

فلم يشرع الهجران بينهم إلا لحاجة؛ حيث إنه قد يكون أحيانًا لمعالجة بعض النفوس، ولكن الحاجة هنا تقدر بقدرها، وقدرها ثلاثة أيام، يقول رسول الله ﷺ: «لا يحل لمسلم أن يهجر أخاه فوق ثلاث ليال؛ يلتقيان؛ فيُعرِض هذا، ويُعرِض هذا، وخيرهما الذي يبدأ بالسلام»[٢].

فهذه الأحاديث قد دلت بمنطوقها على عدم حِلِّ هجرة المسلم لأخيه المسلم فوق ثلاث ليال، وبمفهومها على إباحتها في الثلاث، قال النووي: «قال العلماء: في هذا الحديث تحريم الهجر بين المسلمين أكثر من ثلاث ليال، وإباحتها في الثلاث، الأول بنص الحديث، والثاني بمفهومه.. وإنما عفى عنها في الثلاث؛ لأن الآدمي مجبول على الغضب وسوء الخلق ونحو ذلك، فعفى عن الهجرة في الثلاثة؛ ليذهب ذلك العارض»[٣].

٢. **في العلاقات الزوجية حال نشوز الزوجة**

وفي العلاقة مع الزوجة إذا ظهر منها أمارات النشوز كأن لا تجيب الزوج إلى الفراش، أو الاستمتاع، أو تجيبه متبرّمة، أو متكرِّهة؛ وعظها وخوَّفها بالله عز وجل وأدبها بالأسهل فالأسهل. فإن أصرت؛ هجرها في المضجع ما شاء، وفي الكلام ثلاثة أيام. قال الله تعالى: (الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ وَاللاَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ فَإِنْ أَطَعْنَكُمْ فَلا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلاً إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيّاً كَبِيراً"[٤].

ففي اللجوء إلى الهجر في هذه الحالات بقصد تحقيق منفعة كل من الهاجر والمهجور، بتحصيل مصلحة الأول من خلال تمتعه بحقه، ومصلحة الثاني وهو المهجور بردعه عن خطئه وإعادته إلى الصواب، ما يدل على مشروعية إظهار الاحتجاج والتبرم المتمثل بالإضراب، لما فيه من تحقيق مقصد إعلام الطرف المقابل بالمطالب المشروعة للمضربين، وبأن امتناع

(١) مسلم، الصحيح، كتاب البر والصلة والآداب، باب تحريم التحاسد والتباغض والتدابر، ح برقم ٢٥٥٩، ص ١٩٨٣.

(٢) مسلم، الصحيح، كتاب البر والصلة والآداب، باب تحريم الهجر فوق ثلاث بلا عذر شرعي، ح برقم٢٥٦٠، ص ١٩٨٣.

(٣) النووي،١٣٩٢هـ، ١١٧/١٦.

(٤) النساء: ٣٤.

العمال عن التعامل والالتزامات قد يأتي أحيانًا بمصالح لا ينالونها بالوسائل الإيجابية والمباشرة.

الفرع السابع: الحكم الشرعي للإضراب عن العمل

١. الأصل في الإضراب عن العمل الإباحة

من المقرر أن الأصل في العادات والأشياء الحِل والإباحة حتى يرد دليل بمنعها[١]، وذلك لأن الأمور التي لم ينص الشارع على تحريمها وكان الانتفاع بها واستعمالها خاليًا من المفسدة الأعظم منه والمساوية له عادةً؛ فإن العقل يدعو إلى استعمالها، والانتفاع بها، وهو ما يؤيده الشرع بقوله سبحانه منكرًا تحريم ما لم يرد نص بتحريمه: {قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ}[٢].

وقد سبق أن الإضراب عن العمل مباح في الجملة عدا بعض المستثنيات المذكورة في ذلك الموضع.

وإذا تقرر ذلك فإن الإضراب عن العمل بالامتناع عنه بمقاصده المشروعة، مباح أيضاً؛ لأن حقيقة المباح: ما اقتضى خطاب الشرع التسوية بين فعله وتركه، من غير مدح يترتب عليه ولا ذم.

وبهذا يكون الأصل في حكم الإضراب عن العمل الإباحة، وقد يتغير هذا الحكم بالنظر إلى ما يترتب على الإضراب عن العمل من مصالح أو مفاسد.

٢. الحالات التي يكون فيها الإضراب عن العمل واجبًا، أو مندوبًا، أو محرمًا

تقدم أن الإضراب عن العمل، يعد من ضروب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، إذا كانت بنية التقرب إلى الله تعالى، تحقيق مقاصد مشروعة مع عدم قصد الإضرار بالمسلمين، نظراً لما يجعلها أداة ضغط يمكن أن تسهم في: إزالة أو تخفيف الظلم عن الموظفين والعاملين؛ أو في جلب منفعة ومصلحة لهم. ولكن الأمر الذي ينبغي أن يكون في الحسبان، أن استخدام أداة الإضراب عن العمل قد يواجه بردّة فعل عنيفة من قبل بعض المتمتعين بنفوذ وسيطرة على مستوى الدولة، ولاسيما إذا كان هذا الإضراب عن العمل غير منظم ويعتريه الضعف في المطالب أو لا يقام به من مجموع العاملين بحسب نسب تضررهم مما قد ينتج عنه إقحام العمال في مسألة ليسوا مستعدين لخوضها، ولا حتى لمعرفة ما يترتب عليها من نتائج.

---

(١) ابن القيم، د.ت، (٢٩٥/١).
(٢) الأعراف: ٣٢.

لأجل كل ما سبق؛ ولأن الغاية من استخدام الإضراب عن العمل هو: جلب مصلحة أو درء مفسدة، فينبغي لنا أن نلتفت إلى معنيين، نبني على تحققهما، أو انتفائهما، أو تحقق أحدهما وانتفاء الآخر، في حكم الإضراب عن العمل وهذان المعنيان هما[١]:

١. أن يحقق الإضراب عن العمل مصلحة، تتمثل في: تحصيل المطالب أو أغلبها مع عدم الإضرار الحقيقي بمصالح أرباب العمل وإنما يقبل الضرر النسبي الذي يمكن كل طرف من طرفي التعامل أن يبقى قادرا على العمل والتنمية.

٢. عدم إفضاء الإضراب عن العمل إلى مفسدة أعظم من المفسدة التي نسعى لإزالتها أو تخفيفها، كأن يترتب على الإضراب عن العمل مزيد من التعسف والظلم على المستضعفين منهم، الذين أردنا أن نرفع الظلم عنهم بهذا الإضراب.

فيحصل لنا من اعتبار هذين المعنيين أربعة أحوال

الأول: أن يجتمع المعنيان، بأن يغلب على الظن إفضاء الإضراب عن العمل إلى الإضرار الحقيقي بأرباب العمل والعمال، وألا يترتب عليه مفسدة أعظم من المفسدة التي يراد إزالتها أو تخفيفها، فهنا يتوجه القول بالوجوب.

الثاني: أن ينتفي المعنيان، بألا يترتب على الإضراب عن العمل إضرار بأرباب العمل والعمال، ويفضي إلى مفسدة راجحة على المفسدة التي يراد إزالتها أو تخفيفها، فهنا يتوجه القول بالتحريم.

الثالث: أن يتحقق المعنى الأول وينتفي الثاني، بأن يغلب على الظن أن الإضراب عن العمل سيفضي إلى الإضرار بأرباب العمل والعمال، إلا أنه سيفضي أيضاً إلى وقوع مفسدة راجحة على المفسدة التي يراد إزالتها أو تخفيفها، فها هنا تتعارض مصلحة ومفسدة، تتمثل المصلحة بإلحاق الضرر بأرباب العمل والعمال، وتتمثل المفسدة في عدم درء المفسدة التي يراد إزالتها أو تخفيفها. بل على العكس يترتب على الإضراب عن العمل مفسدة أعظم، فإن كانت المفسدة غالبة لم ينظر إلى المصلحة، وإن تساوت المصلحة والمفسدة فدرء المفاسد مقدّم على جلب المصالح.

الرابع: أن ينتفي المعنى الأول ويتحقق الثاني، بألا يفضي الإضراب عن العمل إلى إلحاق ضررٍ بأرباب العمل والعمال، ولا يفضي إلى وقوع مفسدة راجحة على المفسدة التي يراد إزالتها بالإضراب عن العمل فالذي يظهر أنه يندب في هذه الحالة؛ لأنه يكون من وسائل التعبير عن الاحتجاج والسخط ضد ممارسات أرباب العمل. وهذا ما ظهر في حكم الإضراب عن العمل.

(١) قارن بين هذين المعنيين وما ذكره الإمام الغزالي، ١٩٨٦م، ٣١٥/٢.

الفرع الثامن: أدلة مشروعية الإضراب عن العمل، والتي منها:

(١) ما روي أن رجلا أتى النبي ﷺ فقال: "إن لي جارا يؤذيني، فقال له: اخرج متاعك فضعه على الطريق فأخذ الرجل متاعه فطرحه على الطريق وكل من مر به قال: ما لك؟ قال: جاري يؤذيني فيقول اللهم اللعنة، اللهم أخزه، فقال الرجل: "ارجع إلى منزلك، والله لا أؤذيك أبداً"[(١)]. ففي الحديث إشارة إلى الحث على الخروج للاحتجاج وإظهار عدم الرضا على ما أصابهم من أذى من قبل غيرهم بهدف إرجاع الحقوق إلى أصحابها، وهو ما يشبه هدف الإضراب ومطالب المضربين.

(٢) ما جاء في أمر السرية التي بعثها النبي ﷺ وجعل عليهم أميرا وأمرهم بطاعته، فأصابه غضب جعله يأمرهم بأن يجمعوا له حطبا ومن ثم يوقدوا نارا، ثم جاء وأمرهم بأن يدخلوها، فامتنعوا عن دخولها، وقد قال النبي ﷺ في حقهم: "لو دخلوها ما خرجوا منها إلى يوم القيامة، الطاعة في المعروف"[(٢)]. وجه الاستدلال من الحادثة على جواز الإضراب: أن أفراد السرية امتنعوا عن دخول النار التي أمرهم قائدهم بدخولها، وأضربوا عن طاعته مبررين ذلك بقولهم: فررنا إلى النبي ﷺ من النار، فامتناعهم عن دخول النار كان بمثابة الإضراب من أجل الاحتجاج على أمر القائد لهم بمعصية، فدل الامتناع عن الطاعة في هذه الحالة على جواز الإضراب بهدف الاعتراض على الخطأ ومنع ظلم القائد لهم وتعسفه في استعمال حقه وأمرهم بمخالفة مراد الشرع ومقاصده.

وأيضا فإن الإضراب الذي يقوم به المضربون يعد بمثابة التعبئة العامة وبقاء الأمة مرتبطة باستعادة حقوقها، إذ إن هذا الإضراب سيصل أثره إلى كل جهات المجتمع وجوانب حياتهم، الأمر الذي سيمكن كل فرد من أفراد المجتمع من معرفة الإضراب وأسبابه مما يجعل الأمة بعمومها تعيش هموم العاملين ولا تنسى قضاياهم. وبالتالي فالإضراب من الأعمال الجائزة والمشروعة.

يقول ابن تيمية: فأما إذا كان ولي الأمر يستخرج من العمال ما يريد أن يختص به هو وذووه، فلا ينبغي إعانة واحد منهما، إذ كل منهما ظالم، كلص سرق من لص؛ ولا يحل للرجل أن يكون عوناً على ظلم؛ فإن التعاون نوعان:

الأول: تعاون على البر والتقوى: من استيفاء الحقوق، وإعطاء المستحقين؛ فهذا مما أمر الله به ورسوله. ومن أمسك عنه خشية أن يكون من أعوان الظلمة فقد ترك فرضاً على الأعيان، أو على الكفاية متوهماً أنه متورع. وما أكثر ما يشتبه الجبن والفشل بالورع؛ إذ كل منهما كف وإمساك.

---

(١) الحاكم، المستدرك على الصحيحين، كتاب الأطعمة، إن الله لا يعطي الإيمان إلا من يحب، ح برقم 7382، ص ٢٣١، وصححه على شرط مسلم.

(٢) البخاري، الصحيح، كتاب المغازي، باب سرية عبد الله بن حذافة السهمي، ح برقم ٤٣٤٠، ص ٨٢٠.

والثاني: تعاون على الإثم والعدوان، كالإعانة على أخذ مال معصوم، ونحو ذلك؛ فهذا الذي حرمه الله ورسوله[١].

ويقول في موضع أخر: "وكثيراً ما يقع الظلم من الولاة والرعية: هؤلاء يأخذون ما لا يحل، وهؤلاء يمنعون ما يجب، والأصل في ذلك: أن كل من عليه مال، يجب أداؤه، كرجل عنده وديعة، أو مضاربة، أو شركة، أو مال لموكله، أو مال يتيم؛ أو عنده دين وهو قادر على أدائه، فإنه إذا امتنع من أداء الحق الواجب: من عين، أو دين، وعرف أنه قادر على أدائه؛ فإنه يستحق العقوبة، حتى يظهر المال، أو يدل على موضعه. فإذا عرف المال، فإنه يستوفى الحق من المال، ولا حاجة إلى ضربه، وإن امتنع من الدلالة على ماله ومن الإيفاء، ضرب حتى يؤدي الحق أو يمكن من أدائه. وكذلك لو امتنع من أداء النفقة الواجبة عليه مع القدرة عليها، لما روى عن النبي ﷺ أنه قال: (لَيّ الواجد يحل عرضه وعقوبته)[٢]، ويقول أيضًا:(مطل الغنى ظلم)[٣] واللّيّ، هو المطل: والظالم يستحق العقوبة والتعزير، وهذا أصل متفق عليه: أن كل من فعل محرمًا، أو ترك واجباً، استحق العقوبة، فإن لم تكن مقدرة بالشرع كان تعزيراً يجتهد فيه ولي الأمر فيعاقب الغني المماطل بالحبس، فإن أصر عوقب بالضرب حتى يؤدي الواجب[٤].

ففي كلام ابن تيمية دلالة على أن الموسر إذا امتنع عن دفع ما عليه من التزامات مادية وماطل في الدفع؛ فإن هذا الأمر يحل عرضه وعقوبته، والمماطل هنا قد يكون رب العمل وقد يكون الدولة، فإذا كان الأول فالواجب على الدولة أن تتدخل لفض النزاع ومعاقبته ومطالبته بالوفاء بحقوق العمال، وأما إذا كان المماطل متمثلا بالدولة نفسها ففي هذه الحالة يعمل بقواعد الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، والتي تعطي للعامل الحق في الإضراب عن العمل حتى ينال حقوقه من أرباب العمل أو من الدولة، وعندها يسقط حق الدولة في مطالبة العامل بالاستمرار في العمل، ويثبت حق العامل والموظف في الإضراب بقصد المطالبة بحقه وتحصيله.

الفرع التاسع: القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي

ويشترط لجواز الإضراب عن العمل عدة شروط بيانها فيما يأتي:

١. أن تكون المطالب والغايات والمقاصد مشروعة شرعًا وعادلة عرفًا، فإن تضمنت محظورًا؛ منعت الوسيلة تبعًا للغاية.

٢. أن لا تؤدي الوسيلة إلى منكر يعادل المراد تغييره، أو يربو عليه، بل لابد أن يكون التغيير إلى منكر أخف وأصغر.

---

(١) ابن تيمية، د.ت، ٣٤-٣٥.
(٢) النسائي، أحمد بن شعيب، السنن، كتاب البيوع، باب مطل الغني، ح برقم (٤٦٨٩)، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، د.ت، د.ط.
(٣) البخاري، الصحيح، كتاب الحوالة، باب الحوالة وهل يرجع في الحوالة، الحديث رقم ٢١٦٦.
(٤) ابن تيمية، د.ت، ٣١-٣٢.

٣. أن لا يصاحب الوسيلة ترك واجب كالصلاة والجمعة، أو فعل محرم كانتهاك الحرمات، أو الصدام الدموي، أو إتلاف المرافق العامة والملكيات الخاصة، أو الإضرار مطلقًا، وكذا اختلاط الرجال بالنساء، أو التلفظ بالألفاظ البذيئة، والعبارات غير المشروعة.

٤. أن لا يكون الإضراب قد خالف ما التزمه الطرفان من شروط تتمم ما أوكل إلى كل منهما من أمور ومسؤوليات، وأن لا يكون الإضراب مخالفا للعقد المبرم من حيث الأصل، وعند بداية التعامل مع كل من الطرفين، بشرط أن يكون العقد قد اقترن بشروط عادلة تحفظ حقوق كل منهما، على أن تستمر هذه العدالة طيلة المدة التي ينفذ فيها العقد، إذ إن قصد المتعاقدين تحقيق التوازن في مصلحة كل منهما يجب أن يستمر منذ انعقاد العقد وحتى انتهاء مدته، وأن يشتمل على الرضا والوضوح مع خلوه من التغرير أو الإذعان.

٥. أن لا يكون متكررا لأوقات عدة بحيث يوقع الناس في حرج ومشقة وصعوبة في الحصول على ما يريدون وما يقضون به حوائجهم ويسعون إلى مصالح دنياهم، إذ إن القيام على ما يتم به المعاش الذي به قوام الدين والدنيا في نظر الفقهاء من فروض الكفايات(١)، وإذا ما تضافرت جهود الناس عموما على إبطال هذا الأمر (ما تتم به المعاش)؛ كان ذلك منهم إيقافا لفرض كفاية ومنعا لتحصيله، وبالتالي يوقع هذا الأمر جميع الناس في الإثم على تركهم لفرض كفاية، الذي لم يقم به أي من البعض الذي تتحصل به الكفاية لتحقيق مصالح الناس ومعايشهم، وبالتالي يكون الإضراب في مثل هذه الحالات (إبطال فرض الكفاية) من الأمور الممنوعة والتي لا يجوز للموظفين والعاملين أن يلزموا الناس القيام به.

٦. أن يكون عند الناس في المجتمع عموما والمضربين خصوصا آلية عامة لتنظيم هذا الإضراب بحيث يكون إضرابا لذاته لتحصيل حق، وليس إضرابا لإضعاف الناس وإيذائهم، ولذلك كان لابد من جعل أدوات لتزويد الناس بضروراتهم وحاجاتهم لتقوية المجتمع الإسلامي وجعله يصمد في وجه الظالم وسياساته.

٧. أن لا يتزامن مع حالات معينة في المجتمع تجعل للإضراب سببا في القيام والتنفيذ، من وقوع الاستغلال والاحتكار، أو مصادرة الحقوق، ونحو ذلك من الاعتداءات، وذلك حتى لا يكون الإضراب مرتبطا بحالة معينة يكثر وجودها، وإنما يكون الإضراب أداة من الأدوات المنظمة التي يطمح القائمون فيها إلى التأثير في المعتدي بسبب ظلمه وعدوانه عموما، وذلك للتعجيل في رفعه ومنعه، وليس لأجل ظرف معين يتذكره الناس كلما وقع سببه، وينسونه إذا لم يقع السبب.

٨. أن لا يكون في كل جوانب الحياة بل في الأمور التي يظهر أثرها في الظالم، لا الناس عموما، لأنه إذا كان أثر الإضراب يظهر في صفوف الناس أكثر وفي صفوف الظلام أقل، فإن هذا الأمر يؤذن بعدم جواز الإضراب، إذ الإضراب إذا كان أثره وما يحققه من مصالح في أطراف الظلم، أكبر ولو بعد حين؛ فإن هذا دلالة على جوازه ومشروعيته وأن

(١) الشربيني الخطيب، د.ت، ٢١٠/٤.

للمضربين أن يكرروه ويستخدموه لتحقيق غرض النكاية، ولكن إذا كان العكس، أي أن الإضراب يظهر أثره في صفوف المضربين والضرر اللاحق بهم أكبر؛ فإن هذا الأمر مدعاة لإعادة المضربين لحساباتهم وتقييم لتصرفاتهم وأعمالهم، وذلك حتى يحقق الإضراب آثاره.

وعليه؛ فلا يجوز إضراب الجامعات وتعطيل طرق الحصول على العلم والعلاج وما يتقوى به الناس من إمكانيات، وطرق للحصول على الحاجيات والضروريات، وذلك لأن الإضراب يقتضي قوة المجتمع، وفى القيام بالأمور المذكورة سابقا: إضراب الجامعات..، إضعاف للناس وجعل المصلحة في صف الظالم، والجهل والضعف أعداء التقدم ومن الأسباب القاضية على الخير والمعوقة في وجوده.

النتائج والتوصيات

الحمد لله رب العالمين، الذي أعاننا على إتمام هذا الجهد المتواضع، والحمد والشكر له سبحانه، خير ما يختم به المرء أعماله، وبعد:

فإنه يجدر بنا في هذه المحطة أن نعرض أهم النتائج التي تضمنها هذا البحث ومن ثم نتبعها بعض التوصيات التي لابد من الإشارة إليها:

١. يمثل الإضراب عن العمل ظاهرة من الظواهر المعاصرة التي يلجأ إليها الأطراف الضعيفة للمطالبة بالحقوق أو الاحتجاج على فواتها أو التقصير في تحقيقها

٢. إن إظهار الاحتجاج وعدم الرضا للمطالبة بالحقوق وتحقيق العدالة يجب أن يتوفر فيه عدة عناصر مؤثرة لعد الأمر الحاصل من قبيل الإضراب عن العمل

٣. إن الناظر في تنفيذ الإضراب وعمل القائمين به يجد أن تنوعًا وتتعددًا يحصل في التطبيق، مما يعني عدم انحصاره في شكل معين أو لون معين

٤. إن الحق في الإضراب هو حق أصيل وواضح ومكفول في المواثيق والعهود الدولية كما هو كذلك في الوثائق الدستورية الفلسطينية.

٥. إن المشرع الفلسطيني نص على الحق في الإضراب سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص في قانون العمل رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠م إلا أنه لم يأت بتفصيل لهذا الحق سوى ما ورد في المادتين (٦٦ ،٦٧).

٦. إن المشرع الفلسطيني في قانون العمل كان متناقضًا مع نفسه عندما نص على عدم سريان هذا القانون على موظفي الدولة ومن ثم جاء بإشارة واضحة الدلالة على مشروعية إضراب الموظفين العموميين.

٧. أن قواعد الشريعة ومقاصدها العامة تحث على تحصيل الحقوق وتحقيق العدالة لعموم المكلفين، ومن ذلك إضراب العاملين عن العمل للمطالبة بحقوقهم.

٨. القيام بالإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي ليس مقصودًا لذاته وإنما لكونه وسيلةً موصلةً إلى ما يحتاجه الإنسان من أعيان ومنافع، وبالتالي فهو من باب الوسائل

٩. مشروعية الإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي ترتبط بعدة قيود يجب الأخذ بها وإعمالها.

وبناء على ما سبق نوصي بالآتي

١. نتمنى على المشرع الفلسطيني إجراء التعديل اللازم على القانون الأساس بحث يعد الحق في الإضراب حقًا أصيلا غير متفرع من حقوق أخرى بل لابد من اعتباره إحدى الحريات العامة.

٢. نتمنى على المشرع الفلسطيني سرعة إقرار مشروع قانون التنظيم النقابي بما يتضمن تنظيم الحق في الإضراب وعلى أن يشمل تنظيم الإضراب في المرافق العامة وبضوابط يضعها المشرع بما لا يضر بالمصلحة العامة.

٣. وللحد من النزاعات العمالية الجماعية التي تؤدي بالتالي إلى ممارسة الحق في الإضراب نوصي الجهات المعنية بسرعة تشكيل لجنة الأجور وتحديد الحد الأدنى للأجور بما يتناسب مع الظروف وأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للعامل الفلسطيني.

المراجع العربية والأجنبية

- إبراهيم، أنيس. وآخرون. د.ت. المعجم الوسيط. ط٣. مجمع اللغة العربية. د.م.
- الأسدي، محمد خير الدين. (١٩٨٧م). موسوعة حلب المقارنة. ط١. جامعة حلب. معهد التراث العلمي العربي.
- الأصفهاني، أبو القاسم الحسين بن محمد. (١٩٩٩م). المفردات في غريب القرآن. ط٢. دار المعرفة. بيروت.
- البخاري، محمد بن إسماعيل. د.ت. صحيح البخاري. د.ط. بيت الأفكار الدولية. عمان. الأردن.
- بدوي، أحمد زكي. د.ت. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. د.ط. مكتبة لبنان. بيروت.
- البوطي، محمد سعيد رمضان. (٢٠٠٠م). ضوابط المصلحة في الشريعة الإسلامية. ط٦. الدار المتحدة. مؤسسة الرسالة. بيروت. لبنان.

- البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى. (١٩٩٤م). سنن البيهقي الكبرى. د.ط. مكتبة دار الباز. مكة المكرمة. تحقيق محمد عبد القادر عطا.
- الترمذي، محمد بن عيسي بن سورة. د.ت. السنن. د.ط. بيت الأفكار الدولية. عمان. الأردن.
- الترمذي، محمد بن عيسي بن سورة. د.ت. سنن الترمذي. د.ط. بيت الأفكار الدولية. عمان. الأردن.
- ابن تيمية، أحمد بن عبد الحليم. د.ت. السياسة الشرعية. د.ط. د.م.
- ابن تيمية، أحمد بن عبد الحليم. د.ت. مجموع الفتاوى. ط ٢. مكتبة ابن تيمية. د.م. تحقيق عبد الرحمن بن محمد بن قاسم العصمي النجدي.
- الجلاد، فريد المحامي. (٢٠٠٢م). شرح أحكام قانون العمل رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠. د.ن. د.م.
- الحاكم النيسابوري، محمد بن عبد الله. (١٩٩٨م). المستدرك على الصحيحين. د.ط. دار المعرفة. بيروت.
- أبو داود، سليمان بن الأشعث. د.ت. سنن أبي داود. د.ط. بيت الأفكار الدولية. عمان. الأردن.
- دسوقي، أشرف. (٢٠٠٨م). المفاوضة الجماعية في قانون العمل. د.ط. دار الكتب القانونية. مصر.
- الريسوني، أحمد. (١٩٩٥م). نظرية المقاصد عند الإمام الشاطبي. ط٤. المعهد العالمي للفكر الإسلامي. الولايات المتحدة الأمريكية.
- الزرقا، مصطفى أحمد. (١٩٩٨م). شرح القواعد الفقهية. ط٥. دار القلم. دمشق.
- الزركشي. د.ت. البحر المحيط. ط٢. دار الكتب العلمية. بيروت.
- الزقرد، أحمد السعيد. (٢٠٠٧م). قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم ١٢ لسنة٢٠٠٣. د.ط. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. مصر.
- زكي، محمود جمال الدين. (١٩٨٣م). قانون العمل. ط٣. مطبعة جامعة القاهرة. القاهرة.
- زيدان، عبد الكريم. (١٩٨٦م). مجموعة بحوث فقهية. د.ط. مؤسسة الرسالة. بيروت.
- سامر أحمد، موسى. د.ت. إضراب العاملين في المرافق العامة. د.ط. بوابة فلسطين القانونية.

- الشاطبي، إبراهيم بن موسى اللخمي الغرناطي المالكي. د.ت. الموافقات في أصول الشريعة. د.ط. دار المعرفة. بيروت. تحقيق عبد الله دراز.
- الشافعي، محمد بن إدريس. د.ت. الرسالة. د.ط. القاهرة. تحقيق أحمد محمد شاكر.
- الشربيني الخطيب، محمد. د.ت. مغني المحتاج. د.ط. دار الفكر. بيروت.
- أبو شنب، أحمد عبد الكريم. (٢٠١٠م). شرح قانون العمل وفقًا لأحدث التعديلات. د.ط. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان.
- العالم، يوسف حامد. (١٩٩٤م). المقاصد الشرعية العامة للشريعة الإسلامية. ط١. المعهد العالمي للفكر الإسلامي. الولايات المتحدة الأمريكية. سلسلة الرسائل الجامعية.
- العتوم، منصور. (١٩٩٣م). شرح قانون العمل الأردني(دراسة مقارنة). ط٢. دون ذكر الناشر. عمان.
- العسقلاني، أحمد بن علي محمد. (١٤١٦هـ/١٩٩٥م). التلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير. ط١. مؤسسة قرطبة.
- العلوي، هادي. (١٩٩٧م). قاموس الدولة والاقتصاد. ط٧. دار الكنوز الأدبية. بيروت. لبنان.
- أبو عمرو، مصطفى أحمد. (٢٠٠٩م). التنظيم القانوني لحق الإضراب. دار الكتب القانونية. د.ط. مصر.
- الغزالي، محمد بن محمد. (١٩٨٦م). إحياء علوم الدين. ط١. دار الكتب العلمية. بيروت.
- الفيومي، أحمد بن محمد ابن علي المقري. د.ت. المصباح المنير في غريب الشرح الكبير للرافعي. د.ط. دار القلم. بيروت.
- ابن قدامة المقدسي، عبد الله بن أحمد. (١٤٠٥هـ). المغني. ط١. دار الفكر. بيروت.
- ابن القيم، محمد بن أبي بكر الزرعي. د.ت. إعلام الموقعين عن رب العالمين. د.ط. دار الجيل. بيروت.
- الكيالي، عبد الوهاب. (١٩٩٠م). موسوعة السياسة. ط٣. المؤسسة العربية للدراسات والنشر. بيروت. لبنان.
- ابن ماجه، محمد بن يزيد. د.ت. السنن. د.ط. بيت الأفكار الدولية. عمان. الأردن.
- مجموعة من الباحثين. د.ت. أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين. د.ط. سلسلة تقارير خاصة تصدر عن الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن.

- مسلم، ابن الحجاج النيسابوري. د.ت. صحيح مسلم. د.ط. بيت الأفكار الدولية. عمان. الأردن.
- المصاروة، هيثم حامد. د.ت. المنتقى في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني. دار الشروق. د.ط. رام الله.
- منصور، محمد حسين. (٢٠١٠م). قانون العمل. منشورات الحلبي الحقوقية. د.ط. د.م.
- ابن منظور، مجد الين بن مكرم. (٢٠٠٣م). لسان العرب. د.ط. دار الحديث. القاهرة.
- النسائي، أحمد بن شعيب. د.ت. السنن. د.ط. بيت الأفكار الدولية. عمان. الأردن.
- نايل، السيد عيد. (٢٠٠٨م). قانون العمل الجديد. دار النهضة العربية. د.ط. القاهرة.
- نصرة، أحمد. (٢٠١٠م). قانون العمل الفلسطيني. د.ن. ط١. د.م.
- النووي، يحيى بن شرف. (١٣٩٢هـ). شرح صحيح مسلم. ط ٢. دار إحياء التراث. بيروت.

مواقع الإنترنت

- العثيمين، الجهني. د.ت. "فتاوى في حكم الإضراب عن العمل". موقع: www.akssa.org.
- مركز الفتوى بإشراف الدكتور عبد الله الفقيه. (١٤٢٥هـ). "الإضراب لزيادة الأجور رؤية شرعية". رقم الفتوى: ٥٢٢٨٨. موقع الشبكة الإسلامية www.islamweb.net.
- مركز الفتوى بإشراف الدكتور عبد الله الفقيه. (١٤٢٦هـ). "إضراب المدرسين عن العمل حتى تتحقق مطالبهم". فتوى برقم: ٦٢٨٠٣، موقع الشبكة الإسلامية www.islamweb.net.
- مركز الفتوى. (٢٠٠٠م). "حكم الإضراب عن العمل". موضوع الفتوى: الكسب والاحتراف. موقع إسلام أون لاين www.islamonline.net.